

次世代育成支援対策推進法に基づく 留寿都村特定事業主行動計画

平成31年1月
留寿都村
留寿都村議会
留寿都村選挙管理委員会
留寿都村代表監査委員
留寿都村農業委員会
留寿都村教育委員会

第1 総論

1. 目的

留寿都村では、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成17年4月に「留寿都村特定事業主行動計画」を策定し、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進し、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの一定の効果がみられた。しかしながら、少子化の流れは全国的に変わらず、子どもが健やかに生まれ、育成できる環境を更に改善する必要があることから、平成17年4月から10年間の時限立法であった次世代育成支援対策推進法は、平成27年4月1日から平成37年（2025年）3月31日まで10年間延長された。

これまでの行動計画の実績と成果を踏まえ、改正後の法に基づき、更なる次世代育成支援対策を推進していくため、新たな行動計画を策定し、公表することとする。

2. 計画期間

平成31年4月1日から平成37年（2025年）3月31日までの6年間

3. 計画の推進体制

本行動計画は、次に掲げる項目に即し推進するものとする。

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局と人事当局との協議の場を設ける。
- (2) 次世代育成支援対策に関する研修、講習及び情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置する。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、毎年度その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

第2 具体的な内容

これまでの行動計画を推進してきた中で、依然として既存の諸制度の周知徹底と意識啓発が十分でないため、新たな行動計画では、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め仕事と生活の調和した職場づくりを目指すよう、これまでの取組をさらに継続し、推進するものとする。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中及び産後1年未満の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時及び当該職員の妻の産前産後の期間中における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(3) 育児休暇等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- ② 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う等、職員が安心して育児休業を取得できるようにする。
- ② 課長会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進に努める。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、最近の業務状況の周知等を行うなどの連絡をとる。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

オ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

(4) 超過勤務の縮減

ア 定時退庁の指導の実施

- ① 管理職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
- ② 定時退庁日を設定し、電子メール等で職員へ周知する。

イ 事務の簡素合理化の推進

職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がける。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 課長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ② 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ③ 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得を促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を生かした指導を実施する。
- ④ 小中学校等の要請により、職員を派遣し、特別授業等を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について、職員に対し呼びかけを実施する。
- ② 職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

地域や学校等で開催される運動会等のレクリエーション活動や各種行事に、職員が家族とともに地域の一員として参加できるよう配慮し、子どもとのふれあいの機会拡大を支援する。